

峰昭科技（深圳）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范峰昭科技（深圳）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规及《峰昭科技（深圳）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）公司董事会的全体成员；
- （二）公司所有高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及董事会决议确认为高级管理人员的其他人员）

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公开、公平、公正的原则；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬管理制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，

由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司人力行政中心为薪酬与考核委员会提供专业支持，负责提供公司有关经营方面的资料及被考评人员的有关资料，并向薪酬与考核委员会反馈考核制度执行情况。

第三章 薪酬标准

第八条 公司执行董事和高级管理人员按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬。

公司执行董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入（如有）。

（一）基本薪酬：主要依据岗位、行政职务、实际工作中的履职能力和市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司实际经营绩效、岗位绩效考核及考核周期定期发放。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（三）中长期激励收入（如有）：对公司高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。中长期激励收入（如有）按照公司根据实际情况制定的激励方案执行。

第九条 独立非执行董事在公司领取津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月度、季度、半年度或年度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立非执行董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十条 董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十一条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司相关部门配合实施，公司可以委托第三方开展绩效评价。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合董事和高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行年度绩效评价并审核确认。

第十二条 董事会应当向公司年度股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第四章 薪酬的发放及止付追索

第十三条 基本薪酬按月平均发放，一定比例的绩效薪酬在会计年度结束后结合年度考核情况在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付，应当以绩效评价作为重要依据。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十九条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬调整

第二十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司业绩情况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第二十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》

的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十五条 本制度由董事会负责解释。

峰昭科技（深圳）股份有限公司

2026年5月